# Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement (*Loi sur les normes du travail*, article 92.1)

Québec

# Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement (*Loi sur les normes du travail*, article 92.1)

**Ministère du Travail**

**Juin 2006**

Québec

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006
ISBN-13 : 978-2-550-48503-2 (version imprimée)
ISBN-10 : 2-550-48503-3 (version imprimée)
ISBN-13 : 978-2-550-48504-9 (PDF)
ISBN-10 : 2-550-48504-1 (PDF)

## TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION ..... 1
2. RAPPEL DES ÉVÉNEMENTS ..... 1
3. HISTORIQUE ET ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ..... 2
4. PROFIL DE L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DU VÊTEMENT ..... 7
   - 4.1 Un secteur affecté plus que jamais par la concurrence internationale ..... 7
   - 4.2 Profil socio-économique des travailleurs de l'industrie du vêtement ..... 9

5. PORTRAIT DES SECTEURS ASSUJETTIS AUX NORMES PARTICULIÈRES DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT ..... 12
   - 5.1 Portrait des salariés assujettis ..... 12
   - 5.2 Portrait des entreprises assujetties ..... 15

6. APPLICATION DES NORMES PARTICULIÈRES DANS CERTAINS SECTEURS DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT ..... 16
   - 6.1 La situation au 1er janvier 2004 ..... 16
   - 6.2 L'évolution des normes sectorielles entre le 1er janvier 2004 et le 30 juin 2006 ..... 17
   - 6.3 Bilan des activités de surveillance et des plaintes reçues par la Commission des normes du travail ..... 18
   - 6.4 Abolition de la cotisation supplémentaire imposée aux entreprises assujetties aux normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement ..... 21
   - 6.5 Contestation juridique de la validité des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement ..... 22

7. CONCLUSION ..... 22


## TABLEAUX


Tableau I : Principales étapes de la mise en place des normes sectorielles ..... 5

Tableau II : Répartition des entreprises et des employés de production selon l'assujettissement ou non à un ou des décrets de convention collective ..... 7

Tableau III : Fabrication de vêtements au Québec – Quelques chiffres ..... 9

Tableau IV : Caractéristiques des salariés(es) assujettis aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement ..... 14

Tableau V : Caractéristiques des entreprises assujetties aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement ..... 15

Tableau VI : Comparaison entre les normes sectorielles non salariales en vigueur dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et celles applicables aux autres salariés visés par la *Loi sur les normes du travail (situation au 30 juin 2006)* ..... 17

Tableau VII : Comparaison entre l'évolution du salaire minimum d'application générale et celui en vigueur dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, de janvier 2004 à mai 2006 ..... 18

Tableau VIII : Résultats du programme de surveillance de la Commission des normes du travail concernant l'application de la *Loi sur les normes du travail* en 2004-2005 et 2005-2006 ..... 19

# Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement

## 1. INTRODUCTION

L'article 13 de la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* (L.Q. 1999, c. 57) stipule que le ministre du Travail doit présenter au gouvernement et à l'Assemblée nationale un rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement. Ce rapport doit être préparé en collaboration avec le ministre de l'Industrie et du Commerce (maintenant le ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation).

L'échéance du dépôt au gouvernement avait initialement été fixée au 30 juin 2004, mais elle fut reportée au 30 juin 2006, à la suite de l'adoption du projet de loi n° 46[1] qui prolongeait de 24 mois la période d'application des normes transitoires dans certains secteurs de l'industrie du vêtement. Ce rapport doit être déposé à l'Assemblée nationale dans les 30 jours suivant cette date, ou dans les 30 jours suivant la reprise de ses travaux si elle ne siégeait pas le 30 juin 2006.

## 2. RAPPEL DES ÉVÉNEMENTS

La *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, adoptée en novembre 1999, avait pour but de mettre fin, le 30 juin 2000, aux quatre décrets de convention collective en vigueur dans cette industrie, soit ceux de la confection pour hommes, de la confection pour dames, du gant de cuir et de la chemise pour hommes et garçons. Elle prévoyait également la possibilité, pour le gouvernement, d'instaurer, à compter du 1er juillet 2000, six conditions minimales de travail qui s'appliqueraient jusqu'au 31 décembre 2001. Les matières visées portaient sur le salaire minimum, la durée de la semaine normale de travail, le congé annuel, la période de repas, les jours fériés et les absences pour certains événements familiaux.

À la suite de l'entrée en vigueur de cette loi, le gouvernement a également adopté un règlement transitoire[2], qui reconduisait les dispositions relatives au salaire et à la durée de la semaine normale de travail telles qu'elles existaient dans chacun des décrets. Pour ce qui est des quatre autres conditions de travail,

---

1. Le projet de loi n° 46 fut adopté par l'Assemblée nationale le 14 décembre 2001. Il est devenu la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement* (L.Q. 2001, c. 47).
2. *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement* (D. 678-2000, (2000) G.O. II, 3463).

les dispositions qui ont été retenues sont celles qui prévalaient dans le décret sur l'industrie de la confection pour hommes, sous-secteur vêtements pour hommes et garçons, en raison du grand nombre de salariés qu'on y retrouvait.

Pendant la période transitoire de 18 mois, les partenaires de l'industrie devaient tenter d'en venir à une entente sur des normes sectorielles dites « permanentes », qui succéderaient aux règles transitoires et qui seraient édictées par le gouvernement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). Après plusieurs rencontres, les associations d'employeurs et de salariés les plus représentatives de l'industrie n'ont pu en arriver à un consensus quant au contenu et au niveau de ces normes particulières. C'est pour cette raison que l'Assemblée nationale a adopté, en décembre 2001, la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement* (L.Q. 2001, c. 47). Cette loi prolongeait de deux ans la période transitoire afin de donner aux partenaires de l'industrie un délai additionnel pour obtenir une entente. Si ceux-ci n'arrivaient pas à s'entendre, la loi permettait aussi au gouvernement de fixer, par règlement, des normes sectorielles de nature « permanente » à compter du 1er janvier 2004.

Dans les derniers mois de l'année 2003, aucune entente n'était encore intervenue entre les parties concernées. En vertu du pouvoir que lui conférait l'article 92.1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), le gouvernement a alors adopté, le 3 décembre 2003, le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* (D. 1288-2003, (2003) G.O. II, 5391), qui est entré en vigueur le 1er janvier 2004. Ce règlement comprend cinq normes particulières et plus avantageuses que les normes d'application générale prévues à la LNT. La sixième norme sur laquelle le gouvernement pouvait statuer, soit la durée de la période de repas (avec ou sans salaire), n'a pas fait l'objet d'une disposition distincte de celle applicable à l'ensemble des autres salariés.

## 3. HISTORIQUE ET ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La *Loi sur les décrets de convention collective*[3] (L.R.Q., c. D-2) du Québec a vu le jour en 1934, au plus profond de la crise économique qui sévissait alors. Une année auparavant, les États-Unis avaient adopté la *National Industrial Recovery Act* afin d'instaurer la paix sociale en soutenant, notamment, les salaires des travailleurs, dont ceux de l'industrie du vêtement. Cette période difficile a eu pour effet d'accélérer au Québec la collaboration entre les syndicats, le patronat et le gouvernement afin de contrer la détérioration graduelle des conditions des

3. Un décret de convention collective est une convention ou une entente basée sur une ou plusieurs conventions collectives, étendue juridiquement, qui lie des employeurs et des salariés, syndiqués ou non, dans un secteur d'activité spécifique et sur un territoire donné (province ou région). Son contenu touche, entre autres, des dispositions comme les salaires, les avantages sociaux et la classification des postes de travail.

travailleurs de l'industrie manufacturière du vêtement. Le cadre développé en 1934 a servi à d'autres secteurs puisque 40 décrets étaient dénombrés en 1935.

Le gouvernement ontarien, aux prises avec des problèmes similaires dans le secteur du vêtement, a aussi emboîté le pas et a mis en place, en 1935, la *Loi sur les normes industrielles* (Industrial Standards Act)[4]. Il s'est toutefois distancé du cadre réglementaire[5] élaboré par le Québec. Le 4 septembre 2001, le gouvernement ontarien a abrogé cette loi à la suite de la mise à jour et de la simplification de la *Loi sur les normes d'emploi* (Employment Standards Act, 2000).

Au Québec, en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*, le gouvernement peut obliger des entreprises à appliquer les principales conditions de travail d'une convention collective négociée par des tiers (employeurs syndiqués et syndicats) à la suite de la demande de ces derniers. Des critères pour évaluer les requêtes en extension ont été introduits en 1996, à la suite des modifications apportées à la *Loi sur les décrets de convention collective*. Ainsi, avant de recommander au gouvernement l'extension (ou le renouvellement d'une extension) d'une convention collective à un secteur, le ministre du Travail doit s'assurer, notamment, que les dispositions de la convention peuvent être étendues sans inconvénient sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec et que cela n'aura pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien et au développement de l'emploi dans le champ d'application visé.

Comme il a été mentionné plus haut, il s'agit d'un cadre qui nécessite la participation d'une partie patronale et d'une partie syndicale. Lorsqu'un décret ne convient plus à l'une ou l'autre des deux parties, une de celles-ci peut demander et obtenir son abrogation, puisqu'il s'agit d'un régime volontaire.

Au Québec, il y a déjà eu jusqu'à 120 décrets (1959) dans différents secteurs manufacturiers et des services. En 2006, il ne reste plus que 17 décrets[6], soit quinze dans les services et deux dans le secteur manufacturier.

---

4. *Canada's New Deal in the Needle Trades*, Mercedes Steddman, Ontario, page 5.
5. En Ontario, ce n'est pas une convention collective négociée qui était étendue à un secteur, mais plutôt des normes sectorielles définissant certaines conditions de travail des travailleurs. La gestion de ces normes n'a pas été confiée à des tiers, comme c'est le cas au Québec, qui confie aux comités paritaires le soin d'assurer l'observance des décrets.
6. On trouve des décrets dans les secteurs suivants : services automobiles (7 décrets régionaux), agence de sécurité (1 décret), camionnage (2 décrets régionaux), cueillette des déchets (1 décret régional), entretien ménager (2 décrets régionaux), coiffure (1 décret régional), installation d'équipements pétroliers (1 décret), industrie des matériaux de construction (1 décret) et industrie de la menuiserie métallique (1 décret régional).

L'industrie de la fabrication de produits vestimentaires a fait, à elle seule, l'objet de douze décrets[7] de convention collective régissant les secteurs suivants :

- les accessoires de mode;
- la chapellerie masculine et féminine (2 décrets);
- la chaussure;
- la fourrure au détail et en gros (2 décrets);
- la robe;
- le sac à main;
- le gant de cuir;
- la chemise;
- les vêtements pour dames;
- les vêtements pour hommes.

Plusieurs de ces décrets ont été abrogés et celui de la robe a été fusionné avec celui des vêtements pour dames. Il ne restait donc plus que quatre décrets lorsque les parties contractantes patronales ont demandé leur abrogation en 1996. La fin des décrets dans le secteur du vêtement a donné naissance à un régime de normes minimales particulières.

Le tableau I à la page suivante résume les principales étapes qui ont marqué la fin des décrets dans le secteur de l'habillement et la mise en place de normes sectorielles spécifiques à certains secteurs du vêtement.

Il faut souligner que malgré des demandes répétées de la part des représentants des entreprises et du caractère volontaire de ce régime, le gouvernement a, pour la première fois, substitué à ces décrets, en les abrogeant, des normes minimales sectorielles afin de maintenir certains acquis des travailleurs de ces secteurs.

---

7. Plusieurs types de vêtements n'ont jamais été assujettis à un décret, tels les vêtements pour enfants de 6 ans et moins, la lingerie fabriquée à partir de tissus pesant plus d'un certain poids, les vêtements de base, les vêtements de travail, ainsi que la plupart des vêtements en tricot (t-shirts, chandails, bas, chaussettes, etc.).

**Tableau I**
**Principales étapes de la mise en place des normes sectorielles**

| | |
|---|---|
| **1996** | **Sommet sur l'économie et l'emploi**<br>Les parties patronales contractantes demandent l'abrogation des décrets sur les industries des vêtements pour dames et pour hommes. En contrepartie, elles s'engagent à créer 8 000 emplois et investir 160 millions de dollars avant l'an 2000. |
| **1998** | **Groupe conseil sur l'allégement réglementaire**<br>Dans son rapport (rapport Lemaire), le Groupe conseil recommande l'abolition du régime des décrets dans le secteur de l'habillement et l'intégration dans la *Loi sur les normes du travail* de normes minimales particulières afin de maintenir certains avantages inhérents aux travailleurs de cette industrie pour une période à être déterminée. |
| **1999** | **Commission permanente de l'économie et du travail**<br>Consultation générale sur le projet de loi n° 47 (*Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail).*<br><br>La loi est entrée en vigueur le 11 novembre 1999. Cette loi a permis la fin des décrets et l'adoption d'un régime transitoire de normes minimales particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement. |
| **30 juin 2000** | **Fin des quatre décrets de convention collective** qui existaient dans l'industrie du vêtement, soit :<br>• le Décret sur l'industrie du gant de cuir;<br>• le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons;<br>• le Décret sur l'industrie de la confection pour dames;<br>• le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes. |

**Tableau I (suite)**
**Principales étapes de la mise en place des normes sectorielles**

| | |
|---|---|
| **1er juillet 2000** | **Adoption d'un régime transitoire,** soit une réglementation particulière de la *Loi sur les normes du travail*, laquelle fixe des normes sectorielles supérieures aux conditions de travail prévues dans le régime d'application générale pendant une période de 18 mois allant jusqu'au 31 décembre 2001. Cette disposition avait pour but de donner le temps aux parties patronales et syndicales de s'entendre. Faute d'entente entre les parties dans le délai prescrit, la période transitoire a été prolongée jusqu'au 1er janvier 2004. |
| **4 décembre 2003** | Le gouvernement opte pour un projet de règlement afin de remplacer les normes transitoires par des normes sectorielles particulières sur le salaire minimum, la durée de la semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels et les congés pour événements familiaux.<br><br>Même si le gouvernement n'a pas retenu la déréglementation complète, il s'agissait d'un pas dans cette direction puisque les nouvelles normes prévoyaient un salaire minimum unique pour les secteurs visés qui, bien que plus élevé que le salaire minimum régulier, mettait fin aux échelles salariales minimales. |
| **1er janvier 2004** | **Entrée en vigueur des normes sectorielles particulières pour certains secteurs de l'industrie du vêtement**<br><br>Sur la recommandation du ministre du Travail, le Conseil des ministres a adopté un régime de normes du travail minimales particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement. L'argumentaire présenté par le ministère du Travail conclut que cela n'aurait qu'un faible impact sur la compétitivité de l'industrie québécoise, compte tenu des très faibles coûts de main-d'œuvre dans certains pays concurrents, particulièrement le Mexique et plusieurs pays asiatiques. On y faisait valoir également que l'établissement de normes sectorielles permettrait de tenir compte des caractéristiques socio-économiques particulières de la main-d'œuvre[8]. |
| **1er mai 2006** | Hausse du taux horaire général du salaire minimum à 7,75 $. Le taux du salaire minimum pour certains secteurs de l'industrie du vêtement est porté à 8,25 $. |

8. *Analyse des impacts de l'établissement de normes sectorielles permanentes dans l'industrie du vêtement au Québec*, ministère du Travail, 6 août 2003, pages ix et x.

# 4. PROFIL DE L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DU VÊTEMENT

## 4.1 Un secteur affecté plus que jamais par la concurrence internationale

L'industrie du vêtement est un secteur industriel qui se caractérise par une forte intensité de main-d'œuvre, majoritairement féminine. La nature même du travail principal, soit coudre à la machine, est fortement associée à une activité féminine. Ainsi, les opérateurs de machines à coudre représentent les deux tiers des employés de production. De ceux-ci, 92,1 % sont des femmes. Ces dernières occupent d'ailleurs 80,5 % de tous les emplois à la production[9].

La présence au Québec de normes sectorielles dans certains secteurs de l'industrie du vêtement crée trois « classes » d'entreprises, soit celles qui y sont assujetties, celles qui ne le sont pas et celles qui le sont en partie. En 2001, la proportion d'établissements à production assujettie aux normes particulières est estimée à 42,8 % et celle non assujettie à 53,3 %. Bien que la part des établissements à production mixte ne soit que de 3,9 %, pas moins d'une cinquantaine d'entreprises doivent composer avec un « régime double » auprès de leurs 3 739 employés à la production[10]. Même si l'industrie a subi des pertes d'emplois depuis cinq ans, rien n'indique que ces proportions aient changé substantiellement.

**Tableau II**

**Répartition des entreprises et des employés de production selon l'assujettissement ou non à un ou des décrets de convention collective**

**Données de 2001**

| | Entreprises | Employés à la production |
|---|---|---|
| **Production assujettie** | 550 | 13 887 |
| **Production non assujettie** | 686 | 13 635 |
| **Production mixte** | 50 | 3 739 |

Source : Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec, Institut de la statistique du Québec, septembre 2001.

Ajoutons que l'industrie canadienne du vêtement se retrouve majoritairement au Québec avec 56 % des emplois.

---

9. *Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec*, Institut de la statistique du Québec, septembre 2001, page 15.

10. *Idem*, Institut de la statistique du Québec, septembre 2001, pages 15 et 21.

En 2005, l'industrie du vêtement au Québec était composée d'environ 1 200 entreprises et de 42 590 employés. Elle générait des livraisons manufacturières totalisant près de 4 milliards de dollars dont 1,3 milliard était destiné aux marchés extérieurs, surtout aux États-Unis.

Depuis 2001, l'industrie a subi un recul très important puisqu'elle a perdu près de 20 000 emplois et plus de 20 % de ses livraisons et de ses exportations. Il faut noter que le début de 2005 a marqué le démantèlement complet de l'Accord Multifibres. Les pays membres de l'Organisation mondiale du commerce avaient en effet convenu d'éliminer progressivement jusqu'à la fin de 2004 les restrictions à l'importation (quotas), lesquelles avaient pour effet de réserver une bonne part des marchés intérieurs des pays industrialisés à leurs producteurs. Depuis le 1er janvier 2005, les pays à bas coûts salariaux ont donc plus facilement accès à tous les marchés des pays industrialisés.

La fin de l'ère protectionniste dans le secteur du vêtement a frappé d'abord le secteur de la sous-traitance de plein fouet, les commandes en provenance des manufacturiers ayant chuté dramatiquement. Les manufacturiers ont ainsi vu leur part de marché diminuer. Plusieurs ont cessé leurs activités. Certains se sont convertis en importateurs alors que les autres développent de nouveaux modèles d'affaires afin de se maintenir dans un marché maintenant dominé par la production étrangère. De plus, la montée récente de la devise canadienne par rapport au dollar américain exacerbe la difficulté d'exporter aux États-Unis, maintenant que les producteurs à bas coût y sont plus présents, en raison du démantèlement de l'Accord Multifibres. Il faut mentionner que les États-Unis constituent le premier marché d'exportation des entreprises québécoises et canadiennes. En effet, en 2005, 93 % des exportations canadiennes dans le secteur du vêtement sont à destination des États-Unis.

Longtemps considérée le plus grand employeur manufacturier au Québec, l'industrie a glissé au troisième rang avec ses 42 590 emplois, derrière les secteurs de la fabrication des aliments (54 146 emplois) et des produits métalliques (46 944 emplois). Cependant, elle demeure, et de loin, le premier employeur manufacturier de Montréal.

D'ici la fin de la décennie, le niveau d'emplois chuterait sous la barre des 35 000 selon des prévisions d'Emploi Québec. Ces résultats font en sorte que l'industrie du vêtement est parmi celles qui affichent la pire performance au chapitre des perspectives d'emplois dans les années à venir au Québec[11].

---

11. *Le marché du travail et de l'emploi sectoriel, au Québec, 2005-2009. Fabrication de vêtements et produits en cuir*, Emploi Québec, pages 33 et 34.

**Tableau III**
**Fabrication de vêtements au Québec - Quelques chiffres**

| | | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Variation *entre* 2001 et 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Emploi total**[1] | **(en nombre)** | **61 789** | **58 004** | **52 467** | **48 972** | **42 590** | **-26,6%** |
| **Entreprises**[1] | **(en nombre)** | **1 646** | **1 635** | **1 560** | **n.d.** | **n.d.** | **n.d.** |
| **Livraisons**[1] | **(en milliards de $)** | **5,067** | **4,900** | **4,789** | **4,487** | **3,978** | **-21,5%** |
| **Exportations**[2] | **(en milliards de $)** | **1,655** | **1,780** | **1,522** | **1,575** | **1,276** | **-22,9%** |

Sources : 1 : Statistiques principales de l'activité totale pour le secteur de la fabrication, par sous-secteur du SCIAN[12], Québec, 2001-2004 et 2002-2005.
2 : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct. Statistique Canada, CanSim.

### 4.2 Profil socio-économique des travailleurs de l'industrie du vêtement

Précédemment, il a été établi que la main-d'œuvre était féminine de façon prépondérante dans l'industrie du vêtement. Le ministère du Travail en a fait d'ailleurs un de ses principaux arguments lorsqu'il a recommandé l'implantation de normes sectorielles permanentes. En effet, le rapport d'analyse d'impact mentionnait que l'établissement de normes sectorielles permettrait de tenir compte des caractéristiques socio-économiques particulières de la main-d'œuvre, celle-ci étant composée en grande partie de personnes immigrantes, peu polyvalentes, et majoritairement de femmes. Ces caractéristiques font en sorte que ces travailleurs sont moins enclins à revendiquer le maintien ou l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les résultats d'une étude, menée en 2001 sur la base du recensement de 1996 par le Comité d'adaptation de main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI) et la Direction régionale d'Emploi Québec de Montréal, établissaient le constat que les personnes issues de l'immigration (ou nées hors Canada) étaient fortement concentrées et nettement surreprésentées dans le secteur manufacturier[13]. Une deuxième étude a été réalisée afin d'approfondir l'analyse

12. Le passage de la Classification type des industries (CTI) au code SCIAN (pour Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) à partir de 1997 a amené un nouveau découpage de l'industrie du vêtement qui intègre maintenant le secteur de la bonneterie (vêtements tricotés). Les données statistiques ont graduellement suivi cette nouvelle nomenclature, ce qui rend difficiles toutes comparaisons avec des données plus anciennes.
13. *Portrait de la situation des personnes salariées issues de l'immigration dans le secteur manufacturier pour l'ensemble du Québec, la région métropolitaine de recensement de Montréal et île de Montréal*, Comité d'adaptation de main-d'œuvre pour personnes immigrantes, p. V, 2005.

de la situation du secteur manufacturier à partir des données du recensement de 2001. Les données tirées de ce document ont servi à apporter un éclairage sur le profil de la main-d'œuvre dans le secteur de la fabrication de vêtements.

Selon le recensement de 2001 sur la population active salariée au Québec :

... selon le sexe et le lieu de naissance

- ✓ les femmes occupent 47,6 % des emplois de l'ensemble des secteurs économiques alors que la proportion des femmes grimpe à 73 % dans le secteur du vêtement;
- ✓ le secteur du vêtement recueille 64 215 travailleurs, dont 42,9 % sont nés hors Canada;
- ✓ des 46 890 femmes qui travaillent dans l'industrie du vêtement, près de 40 % sont des personnes immigrantes;
- ✓ sur les 35 958 femmes immigrantes qui travaillent dans les secteurs manufacturiers, un peu plus de la moitié oeuvrent dans le secteur de l'habillement;
- ✓ près du tiers des travailleurs oeuvrant sur l'Île de Montréal sont nés hors Canada, alors qu'ailleurs au Québec ce taux est de 4,1 %;
- ✓ sur les 339 900 personnes immigrantes, un peu plus du quart travaillent dans le secteur manufacturier, soit 91 655 personnes. De ce nombre, 70 % oeuvrent dans un secteur autre que celui du vêtement.

... selon la scolarité

- ✓ sur les 62 755 travailleurs salariés du secteur du vêtement, plus de la moitié, soit 52,3 %, possède au moins un diplôme secondaire. Cette proportion est de 68 % dans le secteur des aliments, des boissons et des produits du tabac et de 72,8 % dans l'ensemble des autres secteurs manufacturiers;
- ✓ en comparaison avec d'autres secteurs manufacturiers, le profil de scolarité des travailleurs de l'industrie du vêtement est systématiquement plus bas. La proportion de travailleurs possédant au moins un diplôme collégial n'est que de 16,9 % dans le secteur du vêtement, alors que le secteur des aliments, des boissons et des produits du tabac atteint 24,6 %, et que les autres secteurs affichent globalement 27,6 %.

... selon le niveau de compétence

- ✓ dans le secteur du vêtement, les postes peu spécialisés (dits élémentaires), c'est-à-dire ceux qui nécessitent peu de formation, sont davantage occupés par des travailleurs immigrants, bien que ceux-ci soient moins nombreux au total que les travailleurs nés au Canada;

- ✓ le secteur du vêtement compte deux fois moins de postes peu spécialisés que le secteur des aliments, des boissons et des produits du tabac, malgré une taille comparable (64 215 postes totaux au regard de 69 765 pour ce dernier);
- ✓ la grande majorité des emplois de l'industrie du vêtement, soit près de 60 %, sont des postes intermédiaires nécessitant une formation spécifique à la profession ou au poste. Par comparaison, le secteur des aliments, des boissons et des produits du tabac ainsi que les autres secteurs manufacturiers en comptent 40 %;
- ✓ les postes professionnels ne représentent que 0,8 % des emplois dans le secteur du vêtement, contre 2,9 % pour le secteur des aliments, des boissons et des produits du tabac et 6,5 % pour l'ensemble des autres secteurs manufacturiers.

En somme, la prédominance des femmes dans le secteur du vêtement est corroborée par cette étude. De plus, une femme immigrante sur deux y trouve un emploi dans le secteur manufacturier. Il s'agit d'une réalité montréalaise puisque la concentration de personnes immigrantes y est plus élevée.

**Les femmes immigrantes au Québec**[14]

La diversification des courants migratoires, depuis quelques décennies, a peu changé l'origine ethnique des femmes immigrantes. Elles sont européennes à plus de 50 %. Les autres groupes d'importance sont les communautés asiatiques (20 %), noires (9 %), arabes (6 %) et latino-américaines (6 %).

Relativement présente sur le marché du travail, les femmes immigrantes affrontent plusieurs obstacles. En comparant leur situation avec celle des femmes nées au Canada et avec celle des hommes immigrants, on constate qu'elles forment une population défavorisée sur le marché du travail[15].

- ✓ Les femmes immigrantes se retrouvent plus souvent confrontées au chômage que les hommes immigrants (18 % versus 16 %) et que les femmes nées au Canada (10 %).
- ✓ Les femmes immigrantes sont globalement aussi scolarisées que leurs homologues masculins et nettement plus scolarisées que les femmes nées au Canada.
- ✓ Les personnes sans formation précise sont majoritaires chez les femmes, qu'elles soient immigrantes ou non.
- ✓ Les femmes immigrantes s'orientent dans des domaines plus spécifiques aux femmes et qui sont souvent traditionnellement moins bien rémunérés.

---

14. Sylvie Guyon, *Les femmes immigrantes au Québec : Une population défavorisée sur le marché du travail*, CAMO. Personnes immigrantes, 5 pages, mars 2003.
15. *Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec*, CAMO. Personnes immigrantes, mai 2003, 38 pages.

- ✓ À niveaux de formation équivalents, les femmes immigrantes gagnent moins que les femmes nées au Canada.
- ✓ Elles sont surreprésentées dans le secteur manufacturier, un secteur peu rémunérateur pour les femmes.
- ✓ En plus des obstacles propres aux femmes (lourdeur des tâches et des responsabilités familiales), les femmes immigrantes sont confrontées à des difficultés liées à leur caractéristique d'immigrantes telles que :

    - o la maîtrise des langues de travail;
    - o la connaissance du marché du travail;
    - o la familiarisation avec la culture québécoise (valeurs, attitudes, etc.).

Évidemment, le secteur du vêtement est davantage concerné par cet état de fait puisque s'y retrouve la moitié des immigrants occupant un poste dans l'ensemble des secteurs manufacturiers. Cette industrie devient donc plus visible que les autres par l'effet de concentration de sa main-d'oeuvre.

## 5. PORTRAIT DES SECTEURS ASSUJETTIS AUX NORMES PARTICULIÈRES DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

Les données socio-économiques les plus récentes concernant uniquement les secteurs assujettis aux normes sectorielles dans certains secteurs de l'industrie du vêtement ont été compilées en mars 2002. En effet, pendant la période où s'appliquaient des normes transitoires dans cette industrie, les entreprises assujetties avaient l'obligation de transmettre à la Commission des normes du travail (CNT) un rapport mensuel faisant état des heures travaillées par chacun de leurs salariés et la rémunération qui leur était versée. Les données présentées dans cette section sont basées sur les rapports reçus par la CNT en mars 2002. Elles ne présentent toutefois pas un portrait complet de toutes les entreprises assujetties, puisque certaines entreprises avaient omis de transmettre leur rapport et plusieurs n'étaient pas en opération pendant ce mois. Depuis l'entrée en vigueur des normes dites « permanentes » en janvier 2004, les entreprises ne sont plus tenues de faire parvenir de tels rapports à la CNT.

### 5.1 Portrait des salariés assujettis

Selon les bordereaux transmis par les employeurs en mars 2002, les quatre secteurs assujettis aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement totalisent 16 833 salariés. Cette main-d'œuvre est constituée en très grande majorité de femmes (80,6 %). Le secteur du vêtement pour hommes compte le plus grand nombre de travailleurs, soit 10 177. Celui du vêtement pour dames occupe la deuxième place, avec 6 130 salariés. Les secteurs de la chemise et du gant de cuir ne comprennent que 457 et 69 travailleurs (tableau IV).

L'âge moyen des personnes assujetties aux normes sectorielles s'élève à 44,4 ans. L'âge médian est presque identique à la moyenne, ce qui indique qu'un nombre égal d'individus se retrouve de part et d'autre de cette moyenne. Les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes; leur moyenne d'âge s'élève à 44,7 ans, comparativement à 43 ans chez les hommes. La main-d'œuvre la plus jeune se retrouve dans la confection de vêtements pour hommes, soit 43 ans en moyenne, comparativement à 47 ans dans le secteur du gant de cuir et 46 ans dans les deux autres secteurs.

Selon les informations compilées par la CNT, le taux de syndicalisation de l'ensemble des salariés assujettis se situerait à 41 %. Ce taux s'avère supérieur chez les travailleurs masculins, soit 53,7 %, comparativement à 38,8 % chez les femmes. Le secteur du vêtement pour hommes possède le niveau de syndicalisation le plus élevé (61,2 %). Celui du vêtement pour dames est beaucoup plus faible, soit 9,6 %, alors que les secteurs de la chemise et du gant de cuir détiennent des taux de syndicalisation qui se situent respectivement à 10,9 et 56,5 %.

Le nombre moyen d'années d'expérience de la main-d'œuvre employée dans ces quatre secteurs varie entre 7,9 et 16. Les travailleurs les plus expérimentés proviennent du secteur du gant de cuir (16 ans) et de celui de la chemise pour hommes et garçons (12,5 ans). Les travailleurs du secteur du vêtement pour hommes occupent la troisième place, avec une expérience moyenne de 10,7 années[16]. Ce résultat est sensiblement plus élevé que dans la confection pour dames, où l'expérience des salariés s'élève en moyenne à 7,9 années.

La rémunération horaire moyenne varie légèrement d'un secteur à l'autre. Le taux le plus bas se retrouve dans le secteur du vêtement pour hommes, à 9,79 $ l'heure. Les travailleurs affectés à la confection de vêtements pour dames reçoivent un salaire moyen un peu plus élevé qui se situe à 10,25 $ l'heure (4,7 % de plus). Ceux appartenant aux secteurs de la chemise et du gant de cuir obtiennent respectivement un salaire horaire moyen de 10,61 $ et de 10,95 $. À titre de comparaison, le salaire horaire moyen dans l'ensemble de l'industrie manufacturière s'élevait à 16,64 $ en mars 2002. La rémunération horaire moyenne des hommes se situe à 11,15 $, comparativement à 9,74 $ pour les femmes.

16. Dans ce secteur, les informations concernant l'ancienneté sont manquantes pour 22,2 % des salariés recensés.

**Tableau IV**
**Caractéristiques des salariés(es) assujettis aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement**

| Caractéristiques des salariés(ées) | Industrie du vêtement | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Secteur Homme | Secteur Dame | Secteur du Gant | Secteur de la Chemise | Total |
| Sexe | | | | | |
| Hommes | 2 094 | 950 | 17 | 34 | 3 095 |
| Femmes | 7 789 | 4 634 | 52 | 423 | 12 898 |
| Sous-total | 9 883 | 5 584 | 69 | 457 | 15 993 |
| Données manquantes | 294 | 546 | 0 | 0 | 840 |
| Total | 10 177 | 6 130 | 69 | 457 | 16 833 |
| Âge moyen | | | | | |
| Hommes | 41,55 | 45,00 | 48,67 | 51,81 | 43,00 |
| Femmes | 43,23 | 46,77 | 46,56 | 45,87 | 44,70 |
| Total* | 42,92 | 46,39 | 47,05 | 46,30 | 44,40 |
| Taux de syndicalisation | | | | | |
| Hommes | 70,92% | 17,26% | 47,06% | 14,71% | 53,70% |
| Femmes | 58,25% | 8,39% | 59,62% | 10,64% | 38,80% |
| Total* | 61,20% | 9,59% | 56,52% | 10,94% | 41,02% |
| Années d'expérience | | | | | |
| Hommes | 10,97 | 8,82 | 21,40 | 14,97 | n.d. |
| Femmes | 10,65 | 7,67 | 14,36 | 12,27 | n.d. |
| Total* | 10,71 | 7,92 | 15,98 | 12,46 | n.d. |
| Rémunération horaire moyenne | | | | | |
| Hommes | 10,35 $ | 12,89 $ | 12,02 $ | 11,43 $ | 11,15 $ |
| Femmes | 9,66 $ | 9,79 $ | 10,59 $ | 10,54 $ | 9,74 $ |
| Total* | 9,79 $ | 10,25 $ | 10,95 $ | 10,61 $ | 9,99 $ |

* Total incluant les non répondants à la variable sexe, sauf pour les secteurs du gant et de la chemise où tous les salariés ont fourni l'information.

Source : Évaluation basée sur les données recueillies par la Commission des normes du travail en mars 2002.

## 5.2 Portrait des entreprises assujetties

Selon les données recueillies par la CNT, les quatre secteurs assujettis aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement totalisent 706 établissements. La confection de vêtements pour dames compte le plus grand nombre d'établissements, soit 537. Leur taille moyenne s'établit à 11,4 employés, ce qui s'avère nettement inférieur à la moyenne observée dans le secteur du vêtement pour hommes. Dans ce dernier cas, seulement 149 établissements embauchent les 10 177 salariés recensés en mars 2002, pour un effectif moyen de 68,7 employés. Dans le secteur de la chemise, on y dénombre 13 manufactures dont la taille moyenne s'élève à 35,2 salariés. Le secteur du gant de cuir dispose des plus petites unités de production. Leur taille moyenne se situe à 9,9 employés (tableau V).

Parmi les entreprises assujetties, 75 établissements font l'objet d'une accréditation syndicale. Ils ont conclu 44 conventions collectives, dont deux s'appliquent à plus d'un établissement. En effet, selon la banque de données sur les conventions collectives du ministère du Travail, 23 établissements appartenant au secteur de la confection pour hommes se sont regroupés afin de négocier la plupart des conditions de travail applicables à leurs salariés. Il en est de même pour 16 établissements du secteur de la confection pour dames. Parmi les 44 conventions collectives actuellement en vigueur, 21 s'appliquent à des établissements de moins de 50 salariés, alors que les 23 autres visent des établissements de 50 salariés et plus.

**Tableau V**
**Caractéristiques des entreprises assujetties aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement**

| Caractéristiques des entreprises | Industrie du vêtement | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Secteur Homme | Secteur Dame | Secteur du Gant | Secteur de la Chemise | Total |
| Nombre d'entreprises | 149 | 537 | 7 | 13 | 706 |
| Nombre de salariés | 10 177 | 6 130 | 69 | 457 | 16 833 |
| Taille moyenne | 68,7 | 11,4 | 9,9 | 35,2 | n.d. |
| Nombre de conventions collectives déposées au ministère du Travail | 22 | 18 | 3 | 1 | 44 |

Source : Évaluation basée sur les données recueillies par la Commission des normes du travail en mars 2002.

## 6. APPLICATION DES NORMES PARTICULIÈRES DANS CERTAINS SECTEURS DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

### 6.1 La situation au 1er janvier 2004

Au moment de l'entrée en vigueur du *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* (D. 1288-2003, (2003) G.O. II, 5391) le 1er janvier 2004, le salaire minimum fut établi à 8,00 $ l'heure dans les quatre secteurs de l'industrie du vêtement visés par les normes sectorielles, soit 0,70 $ de plus que le taux d'application générale. La durée de la semaine de travail a été fixée à 39 heures, contre 40 heures pour les autres salariés, et le nombre de jours fériés a été maintenu à neuf dans les secteurs assujettis, comparativement à sept jours pour les travailleurs des autres secteurs d'activité.

Avant le 1er janvier 2004, les normes sectorielles dans l'industrie du vêtement octroyaient à tous les salariés concernés un congé de fin d'année d'une durée d'une semaine, à la condition d'avoir accumulé un an et plus de service continu. Un tel congé n'existait pas dans la LNT. Afin de conserver cet avantage pour les salariés qui en bénéficiaient, il fut assimilé au congé annuel déjà inclus dans la LNT. Par ailleurs, les salariés assujettis aux normes sectorielles bénéficiaient d'une semaine additionnelle de vacances lorsqu'ils atteignaient trois ans de service continu, alors que cette exigence était de cinq ans pour les autres salariés. Le règlement actuellement en vigueur a également maintenu cet avantage. Il en résulte qu'un salarié assujetti aux normes sectorielles a donc droit à trois semaines de vacances s'il a cumulé entre un et trois ans de service continu et à quatre semaines à compter de la troisième année. Les autres salariés n'ont droit qu'à deux semaines de vacances s'ils ont entre un et cinq ans de service continu et à trois semaines par la suite. Une indemnité de 2 % du salaire annuel est accordée pour chacune des semaines de congé.

Dans le cas des congés pour événements familiaux, la différence entre les normes sectorielles et celles d'application générale provient du nombre de journées d'absence payées par l'employeur. Ainsi, à l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint du salarié assujetti aux normes sectorielles, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, le salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées consécutives sans réduction de salaire et il a droit à deux journées additionnelles à ses frais. Les normes d'application générale prévoient également cinq journées d'absence, mais une seule est rémunérée. En ce qui concerne le décès ou les funérailles de l'un des grands-parents et du père ou de la mère de son conjoint, le salarié assujetti aux normes sectorielles peut s'absenter sans réduction de salaire pendant une journée, alors que les normes d'application générale permettent une absence d'une durée identique, mais sans rémunération. Les autres normes minimales portant sur les congés pour événements familiaux sont semblables pour tous les salariés.

## 6.2 L'évolution des normes sectorielles entre le 1er janvier 2004 et le 30 juin 2006

À l'exception du salaire minimum, les normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement n'ont pas été modifiées depuis leur entrée en vigueur le 1er janvier 2004.

**Tableau VI**

**Comparaison entre les normes sectorielles non salariales en vigueur dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et celles applicables aux autres salariés visés par la *Loi sur les normes du travail* (situation au 30 juin 2006)**

| | Normes | Comparaison |
|---|---|---|
| 1 | Durée de la semaine normale de travail | • 39 heures dans les secteurs visés par les normes sectorielles dans l'industrie du vêtement, comparativement à 40 heures pour les autres salariés. |
| 2 | Jours fériés | • Neuf jours dans les secteurs visés par les normes sectorielles dans l'industrie du vêtement et sept jours pour les autres salariés. |
| 3 | Congé annuel, incluant le congé de fin d'année | **Normes sectorielles dans l'industrie du vêtement**<br>• Les salariés ayant entre un et trois ans de service continu obtiennent trois semaines de vacances, soit une de plus que la norme d'application générale.<br>• Les salariés ayant entre trois et cinq ans de service continu obtiennent quatre semaines de vacances, soit deux de plus que la norme d'application générale.<br>• Les salariés disposant de cinq ans et plus de service continu ont droit à quatre semaines de vacances, soit une de plus que la norme d'application générale.<br><br>**Normes d'application générale**<br>• Les salariés ayant entre un et trois ans de service continu obtiennent deux semaines de vacances.<br>• Les salariés ayant entre trois et cinq ans de service continu obtiennent deux semaines de vacances.<br>• Les salariés disposant de cinq ans et plus de service continu ont droit à trois semaines de vacances.<br><br>Dans tous les cas, chaque semaine de vacances est assortie d'une indemnité équivalant à 2 % du salaire annuel. |
| 4 | Congés pour événements familiaux | **Normes sectorielles dans l'industrie du vêtement**<br>• Lors du décès ou des funérailles du conjoint, d'un enfant (ou de celui du conjoint), du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, le salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées consécutives sans réduction de salaire et il peut ajouter deux journées à ses frais.<br>• Lors du décès ou des funérailles des grands-parents, ou du père et de la mère du conjoint, les salariés bénéficient d'un jour de congé payé.<br><br>**Normes d'application générale**<br>• Lors du décès ou des funérailles du conjoint, d'un enfant (ou de celui du conjoint), du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire et il peut ajouter quatre journées à ses frais.<br>• Lors du décès ou des funérailles des grands-parents, ou du père et de la mère du conjoint, le salarié a droit à une journée de congé à ses frais.<br><br>Les autres normes minimales portant sur les congés pour événements familiaux sont semblables pour tous les salariés. |
| 5 | La durée de la période de repas, avec ou sans salaire | • La norme d'application générale s'applique à tous les salariés, incluant ceux de l'industrie du vêtement. |

Pour ce qui est du salaire minimum, il a été fixé initialement à 8,00 $ l'heure et il est demeuré à ce niveau jusqu'au 30 avril 2005, même si le salaire minimum d'application générale s'est accru de 0,15 $ l'heure le 1er mai 2004. L'écart entre les deux taux a ainsi diminué à 0,55 $ l'heure, alors qu'il était de 0,70 $ en janvier 2004.

Le 1er mai 2005, le salaire minimum d'application générale a augmenté à nouveau de 0,15 $ l'heure, alors que celui appliqué dans certains secteurs de l'industrie du vêtement a subi une hausse de 0,10 $ l'heure seulement. Le différentiel entre les deux taux a donc diminué à nouveau, pour se situer à 0,50 $ l'heure. Cet écart a été maintenu jusqu'à ce jour. En effet, la même augmentation a été appliquée aux deux salaires le 1er mai 2006, soit 0,15 $ l'heure. Le salaire minimum d'application générale s'élève actuellement à 7,75 $ l'heure, comparativement à 8,25 $ dans certains secteurs de l'industrie du vêtement.

**Tableau VII**

**Comparaison entre l'évolution du salaire minimum d'application générale et celui en vigueur dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, de janvier 2004 à mai 2006**

| Salaire minimum | 1er janvier 2004 | 1er mai 2004 | 1er mai 2005 | 1er mai 2006 (1) |
|---|---|---|---|---|
| Taux d'application générale ($/heure) | 7,30 $ | 7,45 $ | 7,60 $ | 7,75 $ |
| Taux dans certains secteurs de l'industrie du vêtement ($/heure) | 8,00 $ | 8,00 $ | 8,10 $ | 8,25 $ |
| Écart entre les deux taux ($/heure) | 0,70 $ | 0,55 $ | 0,50 $ | 0,50 $ |

*(1) Ces taux sont encore en vigueur actuellement.*

## 6.3 Bilan des activités de surveillance et des plaintes reçues par la Commission des normes du travail

*Programme de surveillance*

Tel qu'indiqué dans le rapport annuel de la CNT, le programme de surveillance administré par cet organisme consiste à informer les employeurs visités par le personnel de la Commission des modalités et des particularités d'application de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et de la *Loi sur la fête nationale*, à vérifier leurs pratiques et à corriger les situations non conformes[17]. Dans l'industrie du vêtement, l'article 92.3 de la LNT oblige la Commission à se doter d'un programme adapté de surveillance pour veiller à l'application des normes particulières dans les secteurs visés. Ce programme a été implanté à la suite de l'abrogation des décrets de convention collective le 30 juin 2000.

17. Rapport annuel de la Commission des normes du travail, édition 2005-2006; p. 40.

En 2004-2005, 789 entreprises de fabrication de vêtements assujetties aux normes sectorielles ont été ciblées par les inspecteurs de la CNT, soit 27 % de toutes les interventions de conformité effectuées dans le cadre du programme de surveillance. Selon une estimation de la CNT, les entreprises visitées représentaient 70 % de celles visées par des normes particulières dans cette industrie. Le nombre de salariés dont les conditions de travail ont été vérifiées par échantillonnage s'élevait à 10 854. Des infractions ont été constatées dans 256 entreprises, ce qui représente 32,4 % de celles ayant fait l'objet d'une vérification. Dans l'ensemble des autres secteurs industriels, la proportion d'entreprises en infraction s'élevait à 67 %.

En 2005-2006, la CNT a inspecté 543 entreprises où s'appliquaient les normes sectorielles dans l'industrie du vêtement, soit 24,6 % de l'ensemble des interventions de conformité reliées au programme de surveillance. Les entreprises visitées représentaient 49 % de celles assujetties aux normes sectorielles dans cette industrie. Le nombre de salariés vérifiés par échantillonnage a été deux fois moins élevé que l'année précédente, soit 5 468. Des constats d'infraction ont été enregistrés chez 18,2 % des entreprises visitées, comparativement à 51,3 % dans l'ensemble des autres secteurs industriels.

**Tableau VIII**
**Résultats du programme de surveillance de la Commission des normes du travail concernant l'application de la Loi sur les normes du travail en 2004-2005 et 2005-2006**

| | 2004-2005 | | 2005-2006 | |
|---|---|---|---|---|
| | Secteurs de l'industrie du vêtement assujettis à des normes particulières | Ensemble des autres industries | Secteurs de l'industrie du vêtement assujettis à des normes particulières | Ensemble des autres industries |
| Nombre total d'interventions de conformité dans les entreprises (inspections) | 789 | 2 136 | 543 | 1 662 |
| Nombre de salariés dont les conditions de travail ont été vérifiées par échantillonnage | 10 854 | 19 880 | 5 468 | 15 076 |
| Nombre d'entreprises dans lesquelles des infractions ont été constatées | 256 | 1 431 | 99 | 853 |
| % en infraction par rapport au nombre d'interventions de conformité | 32,4% | 67,0% | 18,2% | 51,3% |
| Nombre d'entreprises nécessitant une intervention juridique | 3 | 105 | 0 | 62 |
| Pourcentage des entreprises qui se sont conformées sans intervention juridique | 98,8% | 92,7% | 100,0% | 92,7% |

Source : Les données proviennent du *Rapport annuel de la Commission des normes du travail, édition 2005-2006*; p. 41.

*Plaintes déposées par les salariés*

La CNT reçoit également les plaintes formulées par les salariés. Toutes catégories confondues, elle en a reçues 28 990 au cours de l'année 2004-2005 et 28 819 en 2005-2006. Les plaintes de nature pécuniaire (comme celles relatives aux normes sectorielles dans l'industrie du vêtement) représentaient environ les deux tiers du nombre total de plaintes, soit 19 261 en 2004-2005 et 18 356 en 2005-2006. La CNT ne publie toutefois pas d'information concernant le bien-fondé des plaintes reçues.

Pour chacune de ces deux périodes, celles portant spécifiquement sur les normes sectorielles dans l'industrie du vêtement s'élevaient à 725 et 455. Elles représentaient respectivement 3,8 et 2,5 % de l'ensemble des plaintes de nature pécuniaire déposées à la CNT.

Globalement, la Commission des normes du travail constate que l'entrée en vigueur du nouveau régime des conditions de travail en janvier 2004 pour une partie du secteur n'a pas eu d'effet significatif sur l'évolution du nombre de plaintes pécuniaires déposées auprès d'elle. Cela ne surprend pas outre mesure, car les nouvelles normes ne constituaient généralement pas un ajout de nouveaux droits pour la plupart des salariés par rapport au régime des normes transitoires qui a prévalu de 2000 à 2004, mais plutôt un assouplissement, notamment en remplaçant les échelles salariales par un taux de salaire unique.

Ce programme a comme objectif de réaliser annuellement environ 500 visites de surveillance. Par cette action, sur une période de trois ans, tous les employeurs exerçant une activité formelle sont rencontrés au moins une fois par la Commission.

À la suite des interventions d'inspection effectuées par la CNT, voici ce qui se dégage plus particulièrement du respect des normes du travail relevant du régime spécifique en vigueur depuis le 1er janvier 2004.

- **Le salaire minimum**

Très peu de plaintes pécuniaires portaient sur le non respect du taux minimum. En matière de salaire, les plaintes portent principalement sur les normes suivantes : les heures supplémentaires non payées, les jours fériés, le salaire non versé lors d'une fermeture d'entreprise, le calcul des indemnités de congés annuels non payées et des déductions sans autorisation du salarié à la suite d'erreurs de sa part faites en cours de production.

- **Les vacances**

Le passage de normes transitoires à des normes permanentes en 2004 a suscité auprès des employés une certaine confusion, car ces derniers ne comprenaient

pas les changements apportés à la méthode de calcul de l'indemnité de congés annuels.

En effet, les ajustements requis pour établir la concordance avec la *Loi sur les normes du travail* pouvaient suggérer que les salariés allaient recevoir une indemnité moindre de vacances pour l'année 2004, ce qui n'était pas le cas.

Plusieurs plaintes ont été déposées par les salariés à cet effet. La Commission est intervenue en faisant parvenir, en juillet 2004, à tous les employeurs assujettis aux normes spécifiques, un document à afficher dans les ateliers et expliquant, par un exemple concret, la méthode de calcul des congés annuels. Les visites de la CNT ont par la suite confirmé que les salariés comprennent maintenant beaucoup mieux l'application de cette norme et qu'ils n'avaient pas perdu d'argent lors du paiement de leurs indemnités de congés annuels.

- **Les jours fériés**

Il ne semble pas y avoir de difficultés d'application particulières à l'égard de cette norme.

- **Les congés pour événements familiaux**

La CNT reçoit très peu de plaintes sur les congés pour événements familiaux et ces plaintes concernent principalement la durée du congé et l'indemnité à verser.

Dans l'industrie du vêtement assujettie au régime des normes spécifiques, en cas de décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, un salarié a droit à un congé de trois jours consécutifs avec salaire et deux jours sans salaire. Les plaintes reçues étaient à l'effet que les employeurs versaient plutôt l'indemnité de la LNT qui est différente en ce sens que le congé est d'un jour avec salaire et quatre jours sans salaire. Règle générale, les employeurs se conforment en acceptant d'apporter les corrections demandées.

### 6.4 Abolition de la cotisation supplémentaire imposée aux entreprises assujetties aux normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement

Pendant la période où s'appliquaient les normes transitoires, les entreprises assujetties aux normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement devaient verser à la Commission des normes du travail une cotisation supplémentaire équivalant à 0,12 % de leur masse salariale, comme elles le faisaient à l'époque où les décrets de convention collective étaient encore en vigueur. Cette cotisation a été abolie à compter du 1er janvier 2004 par le décret

1334-2003 du 10 décembre 2003. Actuellement, ces entreprises doivent payer une cotisation identique aux autres, soit 0,08 % de leur masse salariale.

### 6.5 Contestation juridique de la validité des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement

En 2004, une entreprise assujettie aux normes sectorielles en a contesté la validité devant les tribunaux. La cause étant toujours pendante en Cour supérieure, aucun commentaire ne sera formulé concernant ce dossier.

## 7. CONCLUSION

Conformément à la possibilité prévue à l'article 92.1 de la LNT, le gouvernement a adopté, en décembre 2003, le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement.* Ce règlement est entré en vigueur le 1er janvier 2004. Le salaire minimum fut alors établi à 8,00 $ l'heure dans les quatre secteurs de l'industrie du vêtement visés par les normes sectorielles, soit 0,70 $ de plus que le taux d'application générale prévalant à cette date. Il se situe maintenant à 8,25 $ (depuis le 1er mai 2006) alors que le taux général du salaire minimum est de 7,75 $. La durée de la semaine de travail a été fixée à 39 heures, contre 40 heures pour les autres salariés. Le nombre de jours fériés a été maintenu à neuf dans les secteurs assujettis, comparativement à sept jours pour les travailleurs des autres secteurs d'activité. La durée du congé annuel dans les quatre secteurs de l'industrie du vêtement est de trois semaines pour le salarié ayant entre un et trois ans de service continu et de quatre semaines par la suite alors qu'elle est, pour les autres salariés, de deux semaines s'ils ont entre un et cinq ans de service continu et de trois semaines par la suite. Dans le cas de certains congés pour événements familiaux, la différence entre les normes sectorielles et celles d'application générale se situe au niveau du nombre de journées d'absence payées par l'employeur.

Tel que le prévoit la LNT, la Commission des normes du travail s'est dotée d'un programme adapté de surveillance pour l'application des normes du travail applicables à l'industrie du vêtement. La Commission s'est fixée comme objectif de visiter tous les employeurs de l'industrie en trois ans. Elle a développé une approche proactive qui concourre à une culture de conformité dans cette industrie. De manière générale, la Commission constate que la grande majorité des employeurs de ces secteurs demeurent respectueux des normes du travail.

Travail Québec